



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
2012 - 2015

## Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

### Εργασιακά Θέματα

«Μέτρα προστασίας μισθού - Επίσχεση εργασίας»



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"  
2007 - 2013  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ - ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	2
1. Μέτρα προστασίας μισθού .....	3
2. Επίσχεση εργασίας .....	5
2.1 Πώς ασκείται νομίμως η επίσχεση εργασίας .....	6
2.2 Άρση – Ματαίωση επίσχεσης εργασίας .....	7
2.3 Άκυρη απόλυση .....	7
2.4 Άρση υπερημερίας .....	8
2.5 Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης (περιπτωσιολογία).....	9
2.6 Επίδομα επίσχεσης εργασίας από ΟΑΕΔ .....	9
<b>Πηγές</b> .....	10
<b>Συντακτική ομάδα</b> .....	10

## ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ - ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΘΕΜΑ	ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ
<b>ΕΝΝΟΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ</b>	<p>Η νομοθεσία προβλέπει μέτρα προστασίας της αξίωσης για πληρωμή του μισθού, τα οποία αποσκοπούν να εξασφαλίσουν για τον εργαζόμενο ότι με οποιεσδήποτε συνθήκες θα πληρωθεί τον μισθό του. Οι διατάξεις αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία σε περιόδους οικονομικής κρίσης.</p>
<b>ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΟΥ</b>	<p><b>Α)</b> Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις που έχει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο για οποιαδήποτε αιτία, εφόσον ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του.</p> <p><b>Β)</b> Απαγορεύεται η κατάσχεση ή εκχώρηση του μισθού σε τρίτους.</p> <p><b>Γ)</b> Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών στα χέρια του εργοδότη με τις εξής δύο εξαιρέσεις: <b>α)</b> Μέχρι το 1/2 του ύψους τους για την ικανοποίηση διατροφής από τον νόμο και <b>β)</b> μέχρι το 1/4 του μισθού ή το 1/5 του ημερομισθίου για χρέη του εργαζομένου προς το Δημόσιο.</p>
<b>ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<p>Η επίσχεση εργασίας βρίσκει νομικό έρεισμα στις διατάξεις των άρθρων 325, 329 και 349 του Αστικού Κώδικα. Όταν ο μισθωτός έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη σχετική με την παροχή της εργασίας του, δικαιούται, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του, να αρνηθεί την εκπλήρωση της δικής του παροχής, απέχοντας από την εργασία του, ώσπου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (συνήθως την καταβολή του μισθού).</p>
<b>ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΕΩΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<p><b>Α)</b> Ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).</p> <p><b>Β)</b> Αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.</p> <p><b>Γ)</b> Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι ο εργαζόμενος αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει.</p> <p><b>Δ)</b> Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστωσης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.</p> <p><b>Ε)</b> Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.</p>
<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΟΑΕΔ</b>	<p>Σε περίπτωση που ο μισθωτός παραμένει άνεργος κατά τη διάρκεια της επίσχεσης δικαιούται να λάβει επίδομα ανεργίας, εφόσον συντρέχουν οι λοιπές προϋποθέσεις επιδότησης ανέργου.</p>

## 1. Μέτρα προστασίας μισθού

Η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει μέτρα προστασίας της αξίωσης για πληρωμή του μισθού, τα οποία αποσκοπούν να εξασφαλίσουν για τον εργαζόμενο ότι με οποιοσδήποτε συνθήκες θα πληρωθεί τον μισθό του. Οι διατάξεις αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Δεδομένης της σημασίας του μισθού για τη διαβίωση του εργαζομένου, ο νόμος έχει λάβει μέτρα για την προστασία του.

- Απαγορεύεται να συμψηφιστεί ο μισθός με απαιτήσεις που έχει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο για οποιαδήποτε αιτία (ζημία, δάνειο), εφόσον ο μισθός είναι απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του, εκτός από τυχόν απαιτήσεις κατά του εργαζομένου για ζημία που προξένησε με δόλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Επιτρέπεται, ωστόσο, η παρακράτηση ποσού από τον μισθό εκ των ως άνω αιτίων, εφόσον αυτή είναι εύλογη και το υπόλοιπο ποσό καλύπτει τις ανάγκες του εργαζομένου και της οικογένειάς του.
- Απαγορεύεται η κατάσχεση ή εκχώρηση του μισθού σε τρίτους.
- Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών στα χέρια του εργοδότη με τις εξής δύο εξαιρέσεις: α) Μέχρι το 1/2 του ύψους τους για την ικανοποίηση διατροφής από τον νόμο και β) μέχρι το 1/4 του μισθού ή το 1/5 του ημερομισθίου για χρέη του εργαζομένου προς το Δημόσιο.

Παράλληλα ο εργαζόμενος, σε περίπτωση που δεν του καταβάλλεται ο συμφωνημένος μισθός, έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να διεκδικήσει δικαστικά και εντόκως τους δεδουλευμένους μισθούς, καθώς και οποιαδήποτε άλλη αποζημίωση για ζημία που υπέστη. Η αξίωσή του αυτή υπόκειται σε πενταετή παραγραφή. Σε περίπτωση παράνομης απόλυσης, η αξίωση για καταβολή μισθών υπερημερίας υπόκειται σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία. Αυτό σημαίνει ότι η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί (κατάθεση και κοινοποίηση) μέσα σε τρεις μήνες, αλλιώς απορρίπτεται ως απαράδεκτη.
- Να θεωρήσει την καθυστέρηση βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του (με τα συναφή δικαιώματα).
- Να θεωρήσει την καθυστέρηση καταγγελία της σύμβασής του (με τα ανάλογα δικαιώματα).
- Να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης.
- Να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη.
- Να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας του.

Όταν ο εργοδότης οφείλει αποδοχές στους εργαζομένους, καλό είναι να γνωρίζουμε ότι είναι υπέρ μας να έχουμε κάποιο χαρτί με την υπογραφή του εργοδότη στο οποίο να δηλώνεται ότι μας χρωστά αυτά τα χρήματα. Σχετικά με αυτό, αρκεί να ξέρουμε ότι:

- Αρκεί ένα απλό χαρτί με την υπογραφή του ότι μας οφείλονται χρήματα. Και μόνο η υπόσχεσή του ότι θα τα πληρώσει στο μέλλον είναι νομικώς σημαντική.
- Ακόμα καλύτερο είναι το χαρτί αυτό να είναι μια συναλλαγματική. Την υπογράφει ο εργοδότης και την κρατά ο εργαζόμενος. Όταν πληρωθεί, επιστρέφει ο εργαζόμενος τη συναλλαγματική στον εργοδότη. Η συναλλαγματική που δεν πληρώνεται χάνει την αξία της έπειτα από τρία χρόνια, οπότε, μέσα στο διάστημα αυτό πρέπει να κινηθούμε νομικά, για να γίνει η είσπραξή της με δικαστήριο.
- Η πιο καλή εξασφάλιση όμως είναι η επιταγή. Είναι η μόνη περίπτωση κατά την οποία, εάν δεν πληρώσει ο εργοδότης, απειλείται με φυλάκιση, καθώς αυτό συνιστά ποινικό αδίκημα. Πρέπει όμως για την επιταγή να θυμόμαστε οπωσδήποτε ότι πρέπει να την πάμε στην τράπεζα για να πληρωθούμε άμεσα. Εάν περάσουν οχτώ (8) ημέρες από την ημερομηνία που αναγράφεται σε αυτή, τότε η επιταγή χάνει την αξία της. Η είσπραξη του ποσού της επιταγής μπορεί να γίνει και δικαστικά. Εάν περάσουν έξι (6) μήνες, πάλι η επιταγή χάνει την αξία της.

Με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, η αποτελεσματικότητα των οποίων ενισχύεται και με τη συντονισμένη συνδικαλιστική δράση μέσω των σωματείων μας, γίνεται καλύτερα αντιληπτό ότι υπάρχουν τρόποι να προστατευτεί ο εργαζόμενος και να εισπράξει τα χρήματα που δικαιούται. Είναι απαραίτητο όμως να έχουμε πάντα κατά νου ότι καλό είναι να μην καθυστερούμε να προβούμε στις απαραίτητες ενέργειες, καθώς έτσι διακινδυνεύονται τα δικαιώματά μας.

## 2. Επίσχεση εργασίας

Ο εργαζόμενος, σε περίπτωση καθυστέρησης των δεδουλευμένων αποδοχών του εκ μέρους του εργοδότη, έχει το δικαίωμα, ως μέσο άμυνας, να ασκήσει το απορρέον από τον νόμο δικαίωμα της επίσχεσης της εργασίας του. Η επίσχεση εργασίας έχει αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στον εργαζόμενο τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Έτσι, ο εργαζόμενος που απέκτησε αξίωση ληξιπρόθεσμη και σχετική με την παροχή εργασίας του έναντι του εργοδότη δικαιούται να αρνηθεί να εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση για παροχή της εργασίας του μέχρι ο εργοδότης να εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση που προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας.

Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη σε αυξήσεις αποδοχών ή άλλες μη ληξιπρόθεσμες παροχές. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση περί παροχής εργασίας ενώ διακαίουται παράλληλα τις αποδοχές του για το χρονικό διάστημα αποχής του μέχρι την αποπληρωμή των οφειλομένων από τον εργοδότη.

Το δικαίωμα της επίσχεσης είναι κατ' ένσταση προσβαλλόμενο ενοχικό δικαίωμα. Στο Εργατικό Δίκαιο και ειδικά στη σύμβαση εργασίας, το δικαίωμα αυτό παρουσιάζει κάποια ιδιομορφία: αυτό σημαίνει ότι μπορεί να ασκηθεί από τον μισθωτό όταν ο εργοδότης καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόλησή του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του.

Κατά το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, γι' αυτό οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν εργασία ούτε και να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλον εργοδότη, για ικανοποίηση βασικών τους αναγκών. Οπωσδήποτε, όμως, ο μισθωτός που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας πρέπει να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση του εργοδότη, εφόσον αρθεί η υπερημερία του, για να αναλάβει εργασία (ΑΚ 656, Υπ. Εργασίας 1669/10.09.1982).

Η επίσχεση εργασίας έχει αποκλειστικό και μόνο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλει στον μισθωτό τις δεδουλευμένες και καθυστερούμενες αποδοχές. Δεν μπορεί να ασκηθεί επίσχεση εργασίας με σκοπό τον εξαναγκασμό του εργοδότη για αυξήσεις αποδοχών ή άλλες παροχές που δεν είναι ληξιπρόθεσμες. Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία που ισχύει από τη στιγμή που περιέρχεται σε γνώση του εργοδότη. Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας μπορεί να ασκηθεί και όταν ο εργοδότης προσκαλεί τον μισθωτό, τον οποία άκυρα απέλυσε, να αναλάβει εργασία, χωρίς όμως να εξοφλεί ταυτόχρονα και τους μισθούς υπερημερίας, δηλαδή τις αποδοχές από την άκυρη απόλυση μέχρι την επάνοδο στην εργασία.

Όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας για βάσιμες αξιώσεις του, ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρήσει ότι έχει επέλθει λύση της σύμβασης εργασίας και γίνεται υπερήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου, εφόσον αποκρούει την προσφορά του χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί (ομαδική επίσχεση) υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι' αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με απεργία, με την οποία, ωστόσο, δεν πρέπει να συγχέεται.

## **2.1 Πώς ασκείται νομίμως η επίσχεση εργασίας**

Η επίσχεση εργασίας γίνεται με ατομική δήλωση βούλησης η οποία θα πρέπει να είναι σαφής και ατομική. Απλή άρνηση εργασίας δεν αρκεί γιατί κινδυνεύει να εκληφθεί ως παραίτηση. Η άσκηση βέβαια του δικαιώματος της επίσχεσης εργασίας δεν θα πρέπει να γίνεται καταχρηστικά (281ΑΚ), οπότε, από μέσο προστασίας του μισθού, μπορεί να έχει ως συνέπεια την απώλεια της θέσης εργασίας.

Το επισχετήριο έγγραφο κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας. Συνοπτικά, οι απαραίτητες προϋποθέσεις ασκήσεως του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 325 του ΑΚ είναι οι κατωτέρω:

- α) Πρώτη προϋπόθεση είναι να υπάρχει ενεργός εργασιακή σύμβαση εργασίας (έγκυρη ή άκυρη).
- β) Να υπάρχει αξίωση απαιτητή ή ληξιπρόθεσμη.

γ) Να γίνεται ρητώς και σαφώς (γραπτώς ή προφορικώς εγκαίρως) ότι ο εργαζόμενος αρνείται να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι να εκπληρώσει ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει. Η δήλωση του μισθωτού ότι ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης είναι βασικότερη και πρέπει να είναι σαφής, γραπτή ή προφορική, και να γίνεται έγκαιρα.

δ) Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

ε) Η αξίωση να είναι συναφής προς την οφειλή και να στρέφεται κατά του προσώπου του εργοδότη.

## **2.2 Άρση – Ματαίωση επίσχεσης εργασίας**

Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται βεβαίως με τη συμμόρφωση του εργοδότη. Δηλαδή, με την καταβολή των οφειλομένων δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί ή ημερομίσθια, δώρα εορτών, άδεια και επίδομα άδειας κ.λπ.) ή τη λήψη των νομίμων μέτρων υγιεινής και ασφάλειας ή γενικά με τη συμμόρφωσή του για κάθε νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση που κρίνεται ότι είναι αξιόλογη και όχι ασήμαντη.

Ο εργοδότης μπορεί να ματαιώσει την επίσχεση εργασίας με την παροχή πραγματικής ασφάλειας στον εργαζόμενο, π.χ. με κατάθεση των οφειλομένων στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, όχι όμως και την παροχή απλής εγγύησης.

## **2.3 Άκυρη απόλυση**

Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης ή του εγγράφου καταγγελίας, ή σε περίπτωση καθυστέρησης μίας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης, καθώς και σε περίπτωση μη αποδοχής από τον μισθωτό της βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να ισχύει και ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος σύμφωνα με τις διατάξεις 349-350 του ΑΚ και υποχρεούται στην καταβολή αποδοχών του μισθωτού από την ημέρα της άκυρης απόλυσης και έως ότου αρθεί η υπερημερία.

Επίσης, ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας σε περίπτωση μη αποδοχής της εργασίας του μισθωτού. Εάν ο εργοδότης περιέλθει σε υπερημερία είναι υποχρεωμένος στην καταβολή όλων των αποδοχών του μισθωτού που θα λάμβανε εάν ο εργοδότης δεν αρνούταν την εργασία του.



Παράλληλα, όμως, ο υπόχρεος εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τις αποδοχές υπερημερίας ό,τι ο μισθωτός ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή αυτής αλλού, εφ' όσον όμως αυτή παρασχεθεί μέσα στον ίδιο χρόνο που θα παρείχε την εργασία του ο μισθωτός στον υπερήμερο εργοδότη. Ως ωφέλεια λαμβάνεται υπόψη ό,τι έλαβε ο μισθωτός από κάθε απασχόλησή του. Για τον λόγο αυτό δεν εκπίπτουν από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης το επίδομα ανεργίας και ασθενείας και οι συντάξεις, ενώ, αντίθετα, στις αποδοχές υπερημερίας που οφείλει ο εργοδότης περιλαμβάνονται οι αποδοχές αδειάς και επιδόματος αδειάς.

Σε περίπτωση που ακυρωθεί η γενόμενη απόλυση, η αποζημίωση που καταβλήθηκε στον μισθωτό δεν επιστρέφεται στον εργοδότη αλλά συμψηφίζεται με τις αποδοχές που οφείλονται για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας του. Παράλληλα, από τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης θα παρακρατηθούν οι ασφαλιστικές εισφορές του μισθωτού. Επίσης παρακρατούνται τα επιδόματα ανεργίας που έλαβε ο μισθωτός και αποδίδονται από τον εργοδότη στον ΟΑΕΔ εντός προθεσμίας 15 ημερών (άρθρο 31 ΝΔ 2698/53). Εάν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το επίδομα ανεργίας, υποχρεούται πλέον ο ίδιος να καταβάλει το ποσό αυτό στον Ασφαλιστικό Οργανισμό σαν να το παρακράτησε.

#### **2.4 Άρση υπερημερίας**

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στον μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα παύει μόνο όταν επέλθει άρση της υπερημερίας κατά νόμιμο τρόπο, είτε δηλαδή με δήλωσή του ότι αποδέχεται τον μισθωτό στην εργασία του με τους ίδιους όρους είτε με μεταγενέστερη έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Η εργασία του μισθωτού σε άλλον εργοδότη δεν αίρει την υπερημερία του εργοδότη, αλλά πρέπει να προκύπτει σαφώς ότι ο μισθωτός αποδέχεται την απόλυση.

Επίσης την άρση της υπερημερίας δεν επιφέρει η αδυναμία του μισθωτού να προσέλθει στην εργασία του κατά το διάστημα της υπερημερίας λόγω ασθενείας, αλλά πρέπει η αδυναμία παροχής εργασίας να οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού, οπότε για το διάστημα αυτό αίρεται η υπερημερία (Αρ. Πάγου 569/92).

## 2.5 Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης (περιπτώσιολογία)

Όπως κάθε δικαίωμα, έτσι και η επίσχεση υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, δηλαδή απαγορεύεται αν ασκείται καταχρηστικά. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης συνιστούν ενδεικτικά οι ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν η επίσχεση αποσκοπεί στον εξαναγκασμό του εργοδότη να χορηγήσει παροχές που δεν είναι ήδη γεννημένες και ληξιπρόθεσμες ή να δεχτεί γενικότερα συνδικαλιστικά αιτήματα (π.χ. αποκατάσταση απολυθέντων συναδέλφων).

β) Όταν η αξίωση του μισθωτού αμφισβητείται βάσιμα ως προς την ύπαρξη ή ως προς το ύψος του οφειλόμενου ποσού.

γ) Όταν ο μισθωτός αρνείται να συμπράξει στην εκκαθάριση αμφισβητούμενης αξίωσης.

δ) Όταν η αξίωση του μισθωτού είναι ασήμαντη.

ε) Όταν η καθυστέρηση από την πλευρά του εργοδότη δεν είναι μακρόχρονη.

στ) Όταν η καθυστέρηση της καταβολής των αποδοχών δεν οφειλόταν σε υπαιτιότητα ή δυστροπία της εργοδότη, αλλά στην ιδιαίτερα δυσχερή οικονομική κατάστασή του και τούτο ήταν γνωστό στον εργαζόμενο.

ζ) Όταν ο καθυστερούμενος μισθός δεν είναι άμεσα και επιτακτικά αναγκαίος για τη διαβίωση του μισθωτού.

η) Όταν η επίσχεση εργασίας προκαλεί δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη.

θ) Όταν ο εργοδότης είναι γενικά φερέγγυος σε ό,τι αφορά την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του.

## 2.6 Επίδομα επίσχεσης εργασίας από ΟΑΕΔ

Σε περίπτωση άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας από τον εργαζόμενο, από τις ισχύουσες διατάξεις του ΟΑΕΔ, παρέχεται η δυνατότητα να επιχορηγηθεί ανάλογα ο εργαζόμενος που ασκεί το δικαίωμα αυτό ή εάν προτιμά ο εργαζόμενος αντί του επιδόματος ανεργίας να του καταβληθούν οι οφειλόμενες αποδοχές από τον Οργανισμό, αν το δικαίωμα αυτό ασκείται νόμιμα και έγκυρα για καθυστέρηση δεδουλευμένων αποδοχών. Το ποσό αυτό θα αφαιρεθεί από το οφειλόμενο από τον εργοδότη ποσό.

## **Πηγές**

Βαρχαλαμά Έ. - Σταμάτη Α. (2012), Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Βλαστός, Στ. (2012), Ατομικό εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας, Αθήνα.

Κουκιάδης, Ι. (2013), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα: Σάκκουλας.

Λεβέντης, Γ. (2009), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

Λεοντάρη, Μ. (2010), Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος.

Ληξουριώτης (2010), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη.

## **Συντακτική ομάδα**

Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης